

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Tinjauan Yuridis Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja Dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global” ini ditulis oleh Walbaeti, NIM. 126103203277, Program Studi Hukum Tata Negara, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung 2024, dibimbing oleh Yusron Munawir, S.H., M.H.

Kata Kunci : Pengupahan, Ekspor, Industri Padat Karya

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya beberapa perusahaan yang memotong gaji karyawan dibawah upah minimum, pemotongan upah 25% terjadi setelah di berlakukannya Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023. Menurut pekerja/buruh hal tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan upah yang layak untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu perlu adanya penelitian untuk mengetahui Tinjauan Yuridis Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja Dan Pengupahan Pada Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu Berorientasi Ekspor Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global.

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai 1) Bagaimana sistem pengupahan pekerja setelah diberlakukannya Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global; 2) Bagaimana problem yuridis Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global; 3) Bagaimana tinjauan hukum islam terhadap Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 Tentang Penyesuaian Waktu Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Industri Padat Karya tertentu Berorientasi Ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan kepustakaan. Teknik pengumpulan data menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal penelitian, serta peraturan perundang-undangan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Sedangkan pengecekan keabsahan data, peneliti menggunakan uji kredibilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Sistem pengupahan pekerja di Indonesia diatur oleh Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dilihat dari segi pengupahan terutama dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 tentang penyesuaian waktu kerja dan

pengupahan pada perusahaan industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global, perusahaan Industri padat karya memberikan besaran upah kepada pekerja/buruhnya dengan menggunakan sistem bulanan. Para pekerja mendapatkan upah setiap bulannya dengan presentase 75% per bulan, para pekerja bekerja dari hari Senin sampai Sabtu. Fakta mengungkapkan bahwa telah terjadi pemotongan hingga 25% hal tersebut dilakukan akibat adanya penurunan jumlah pesanan yang diterima perusahaan. Hal ini terjadi juga di salah satu perusahaan di Jawa Timur yang memotong gaji pekerja/buruh mencapai 50% dengan dalih adanya wabah corona sehingga mempengaruhi penjualan pakaian dan barang tidak bisa di ekspor impor hal ini tentu berdampak buruk bagi pekerja/buruh;

2) Problem Yuridis yang terdapat dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 jika disandingkan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya dapat dikatakan bertentangan karena Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja, yang mana terdapat beberapa problem yuridis diantaranya: 1) Ketidakadilan Upah Bagi Pekerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; 2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 bertentangan dengan Asas Pemerataan Hak dalam Undang-Undang Cipta Kerja; 3) Materi muatan pasal 8 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2023 bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan di atasnya Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja tentang pengusaha yang membayarkan upah pekerja di bawah upah minimum dikenai sanksi; 3) Dalam Hukum Islam menurut Fiqih Kontemporer memotong upah diperbolehkan jika suka sama suka, jika memotong gaji dengan alasan atau jalan tidak benar maka memotong gaji tersebut tidak diperbolehkan, Menurut Madzab Syafi'i tidak boleh memotong gaji karyawan kecuali dengan kerelaan, begitupun dengan HAM di negara-negara Islam memotong gaji diperbolehkan selagi hal tersebut tidak menimbulkan perselisihan.

ABSTRACT

The thesis entitled "Juridical Review of Article 8 of the Regulation of the Minister of Manpower Number 5 of 2023 concerning Adjustment of Working Time and Wages in Certain Export-Oriented Labor-Intensive Industrial Companies Affected by Global Economic Changes" was written by Walbaeti, NIM. 126103203277, Constitutional Law Study Program, Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung State Islamic University 2024, supervised by Yusron Munawir, S.H., M.H.

Keywords : Wage, Export, Labor Intensive Industry

This research was motivated by the existence of several companies that cut employee salaries below the minimum wage. The 25% wage cut occurred after the enactment of Article 8 of the Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2023. According to workers/laborers, this was not in accordance with the needs of a decent life. Based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment, it is explained that every worker/laborer has the right to receive a decent wage to fulfill a decent living for humanity. For this reason, research is needed to find out the Juridical Review of Article 8 of the Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2023 concerning Adjustments to Working Time and Wages in Certain Export-Oriented Labor-Intensive Industrial Companies Affected by Global Economic Changes.

The problem formulation used in this research is as follows: 1) How will the worker wage system be after the implementation of Article 8 of the Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2023 concerning Adjustments to Working Time and Wages in Certain Export-Oriented Labor-Intensive Industrial Companies which are affected by global economic changes; 2) What are the juridical problems of Article 8 of the Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2023 concerning Adjustments to Working Time and Wages in Certain Labor-Intensive Export-Oriented Industrial Companies which are affected by global economic changes; 3) What is the Islamic law review of Article 8 of the Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2023 concerning Adjustments to Working Time and Wages in Certain Labor-Intensive Export-Oriented Industrial Companies which are affected by changes in the global economy.

This research method uses a type of normative legal research using a library approach. The data collection technique uses secondary data, namely data obtained from books, research journals, and statutory regulations that are closely related to the problem being studied. The data analysis technique uses qualitative descriptive analysis. Meanwhile, to check the validity of the data, researchers used a credibility test.

The research results show that: 1) The worker wage system in Indonesia is regulated by Government Regulation No. 36 of 2021 concerning Wages. Viewed from a wage perspective, especially in Article 8 of the Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2023 concerning adjustments to working time and wages in certain export-oriented labor-intensive industrial companies which are affected

by global economic changes, labor-intensive industrial companies provide wages to their workers/laborers using a monthly system. . Workers receive wages every month at a percentage of 75% per month, workers work from Monday to Saturday. The facts reveal that there has been a cut of up to 25%, this was done due to a decrease in the number of orders received by the company. This also happened in one company in East Java which cut the salaries of workers/laborers by up to 50% on the pretext of the corona outbreak, which affected sales of clothing and goods that could not be exported and imported. This of course had a bad impact on workers/laborers; 2) The juridical problems contained in Article 8 of the Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2023 when compared with the statutory regulations above can be said to be contradictory because the Minister of Manpower Regulation violates Law Number 13 of 2003 and Article 185 of the Job Creation Law, which are contained several juridical problems include: 1) Wage injustice for workers in the perspective of Law Number 13 of 2003; 2) Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2023 is contrary to the Principle of Equal Rights in the Job Creation Law; 3) The content of article 8 of the Minister of Manpower Regulation Number 5 of 2023 is contrary to the Laws and Regulations above Article 185 of the Job Creation Law regarding employers who pay workers' wages below the minimum wage being subject to sanctions; 3) In Islamic Law, according to Contemporary Fiqh, cutting wages is permitted if you like it, if you cut your salary for reasons or in an incorrect way, then cutting your salary is not allowed. According to the Syafi'i Madzab, you are not allowed to cut your employees' salaries unless they are willing, as is the case with human rights in In Islamic countries it is permissible to cut wages as long as it does not cause disputes.

ملخص

البحث العلمي بعنوان "المراجعة القانونية للمادة ٨ من نظام وزير القوى العاملة رقم ٥ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تعديل وقت العمل والأجور في بعض الشركات الصناعية كثيفة العمالة الموجهة للتصدير والمتأثرة بالتغيرات الاقتصادية العالمية" كتبها وُلِّيَّتِي (walbaeti)، بالرقم القيد ١٢٦١٠٣٢٠٣٢٧٧، في قسم القانون الدستوري، بجامعة السيد علي رحمة الله تولونج أجونج الإسلامية الحكومية ٢٠٢٤، تحت إشراف يسرون مناور الماجستير.

الكلمات الرئيسية: الأجور، والتصدير، والصناعة كثيفة العمالة.

الخلفية هذا البحث هو وجود العديد من الشركات التي خفضت رواتب الموظفين إلى ما دون الحد الأدنى للأجور، تم تخفيض الأجور بنسبة ٢٥٪ بعد صدور المادة ٨ من لائحة وزير القوى العاملة رقم ٥ لعام ٢٠٢٣. ووفقاً للعمال، فإن هذا لم يكن متوافقاً مع متطلبات الحياة الكريمة. بناء على من القانون رقم ويوضح القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن العمل أن لكل عامل الحق في الحصول على أجر لائق يحقق حياة كريمة للإنسانية. ولهذا السبب، هناك حاجة إلى البحث لمعرفة المراجعة القانونية للمادة ٨ من لائحة وزير القوى العاملة رقم ٥ لعام ٢٠٢٣ بشأن تعديلات وقت العمل والأجور في بعض الشركات الصناعية كثيفة العمالة الموجهة نحو التصدير والتي تتأثر بالتغيرات الاقتصادية العالمية.

يستخدم تحديد المسألة في هذه الدراسة كما يلي: (١) كيف هو نظام الأجور للعمال بعد صدور المادة ٨ من لائحة وزير القوى العاملة رقم ٥ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تعديل وقت العمل والأجور في بعض الشركات الصناعية كثيفة العمالة الموجهة للتصدير تتأثر بالتغيرات الاقتصادية العالمية؛ (٢) ما هي المشاكل القانونية للمادة ٨ من نظام وزير القوى العاملة رقم ٥ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تعديل وقت العمل والأجور في الشركات تتأثر بعض الصناعات كثيفة العمالة الموجهة للتصدير بالتغيرات الاقتصادية العالمية؛ (٣) كيف تتأثر مراجعة الشريعة الإسلامية للمادة ٨ من لائحة وزير القوى العاملة رقم ٥ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تعديل وقت العمل والأجور في بعض الشركات الصناعية كثيفة العمالة الموجهة للتصدير بالتغيرات الاقتصادية العالمية.

تستخدم طريقة البحث هذه نوعاً من البحث القانوني المعياري باستخدام نهج الأدب. تستخدم تقنيات جمع البيانات بيانات ثانوية، وهي البيانات التي تم الحصول عليها من الكتب

والمجلات البحثية والقوانين واللوائح التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمشكلة قيد الدراسة. تستخدم تقنيات تحليل البيانات التحليل الوصفي النوعي.

أظهرت النتائج هذا البحث ما يلي: (١) يتم تنظيم نظام أجور العمال في إندونيسيا بموجب اللائحة الحكومية رقم ٣٦ لعام ٢٠٢١ بشأن الأجور. من منظور الأجور، لا سيما في المادة ٨ من لائحة وزير القوى العاملة رقم ٥ لسنة ٢٠٢٣ بشأن تعديلات وقت العمل والأجور في بعض الشركات الصناعية كثيفة العمالة الموجهة للتصدير والتي تتأثر بالتغيرات الاقتصادية العالمية، توفر الشركات الصناعية كثيفة العمالة الأجور لعمالها / عمالها باستخدام نظام شهري. الأجر الشهري هو نوع من الأجر يتم تحديده على أساس وحدات زمنية، بالإضافة إلى الأجر بالساعة والأجور اليومية. يتقاضى العمال أجوراً شهرياً بنسبة ٧٥% شهرياً، ويعمل العمال من الاثنين إلى السبت. وتكشف الحقائق على الأرض أنه تم التخفيض بنسبة تصل إلى ٢٥%، وذلك بسبب انخفاض عدد الطلبات التي تلقتها الشركة. حدث هذا أيضاً في إحدى الشركات في جاوة الشرقية حيث خفضت رواتب العمال بنسبة تصل إلى ٥٠% بحجة تفشي كورونا، مما أثر على مبيعات الملابس والسلع التي لا يمكن تصديرها واستيرادها، وكان لهذا بالطبع تأثير التأثير السيئ على العمال/العمال؛ (٢) يمكن القول إن المشروع القانوني الوارد في المادة ٨ من لوائح وزير القوى العاملة رقم ٥ لعام ٢٠٢٣ عند وضعه جنباً إلى جنب مع القوانين واللوائح المذكورة أعلاه متناقض لأن لوائح وزير القوى العاملة ينتهك القوانين المذكورة أعلاه، متناقضة لأن وزير تنظيم القوى العاملة خالف القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ ومواده. قانون خلق فرص العمل ، حيث توجد عدة مشاكل فقهية منها: (١) عدم المساواة في الأجور بين العمال من منظور القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣؛ (٢) لائحة وزير القوى العاملة رقم ٥ لسنة ٢٠٢٣ تتعارض مع مبدأ المساواة في الحقوق في قانون خلق فرص العمل؛ (٣) يتعارض محتوى المادة ٨ من لائحة وزير القوى العاملة رقم ٥ لعام ٢٠٢٣ مع القوانين واللوائح المذكورة أعلاه والمادة ١٨٥ من قانون خلق فرص العمل فيما يتعلق بأصحاب العمل الذين يدفعون أجور العمال أقل من الحد الأدنى للأجور ويخضعون للعقوبات؛ (٣) في الشريعة الإسلامية حسب الفقه المعاصر يجوز تخفيض الأجور إذا كان بالتراضي ، وإذا كان لخفض الرواتب لأسباب أو بطرق غير لائقة ، فلا يجوز خصم الرواتب ، وفقاً لمزاج الشافعي ، لا يجوز خصم رواتب الموظفين إلا عن طيب خاطر ، وكذلك حقوق الإنسان في الدول الإسلامية ، ويجوز خفض الرواتب طالما أنه لا يسبب نزاعات.